

Pourquoi

Il est intéressant, efficace et enrichissant de discuter au niveau de l'équipe sur quelle valeur les personnes apportent et reçoivent de l'équipe. Il est possible de discuter de la gestion de performance au niveau de l'équipe d'une manière constructive et honnête, et cela peut être une des plus forte démonstrations d'une équipe unie et productive.

Quoi

Une réunion annuelle (liée aux entretiens annuels) dans laquelle vous discutez d'une manière structurée, la valeur apportée et reçue par les membres de l'équipe ensemble avec la conduite d'une évaluation de la collaboration.

Comment

Prenez quelque temps pour préparer les personnes à cette réunion. Si les personnes sont bien préparées, la réunion sera constructive:

- Demandez aux personnes de s'auto-évaluer (peut être en écrivant une déclaration de mission personnelle dans laquelle ils évaluent l'année passée et attendent l'année prochaine, en utilisant l'encadrement de compétence comme guide) : qu'ai-je apporté à la table, comment est-ce que je me sens à propos de cela, comment est-ce que j'utilise mes talents? Que voudrais-je apporter à la table, comment voudrais-je me développer ainsi que l'équipe, comment est-ce que cela s'adapte dans ma perspective, dans ma vie et son objectif?
- Demandez-leur, ensuite, de former des groupes de 3 et de partager leurs déclarations, avoir une rétroaction et adapter leur déclaration quand cela est nécessaire. (cela peut être une approche distincte, appliquée avant que les employés n'aient leurs interviews avec le directeur).

Finalement, à la réunion, tout le monde peut présenter sa déclaration de mission personnelle, et les autres peuvent poser des questions exploratoires ou de clarification ainsi qu'une rétroaction ou des suggestions.

Pour aller un peu plus loin, laissez l'équipe préparer une auto-évaluation qu'ils présenteront à vous et aux autres équipes. Expérimentez les degrés auxquels vous demandez aux autres équipes d'être des opposants, des conseillers ou des auditeurs.

Quand

Quand vous avez le sentiment que vous pouvez emmener votre équipe vers un niveau supérieur à travers des discussions ouverts et honnêtes, sur les rôles et les valeurs ajoutées de chaque membre de l'équipe. Ou, quand vous sentez que vous pouvez créer une liaison plus forte entre les équipes à travers la présentation mutuelle des auto-évaluations.

Compétences et formation nécessaire

Avec le soutien d'un pair ou des RH, rédigez une évaluation de vous-même et partagez-la comme un exemple.

Exercice possible d'un atelier

Utilisez la discussion initiale comme un exercice pour votre groupe, lors de la préparation de l'atelier : discutez de la valeur ajoutée par tout le monde met sur table et comment cela peut changer/s'améliorer ou pas.

Facteurs critiques du succès

Ceci est réellement la prochaine étape pour emmener une équipe qui fonctionne bien au niveau supérieur. N'appliquez cette technique si vous remarquez des tensions et des conflits plus que la moyenne, au sein de l'équipe. Dans ce cas, vous devriez consulter la carte d'outil sur la résolution de conflit.